

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia ialah masih rendahnya kualitas sumber daya yang dimilikinya. Walaupun Indonesia merupakan salah satu negara dengan populasi terbesar di dunia, tetapi hal tersebut tak sepenuhnya dimanfaatkan demi kemajuan bangsa dan negara. Apabila hal tersebut dimanfaatkan dengan baik serta efektif dan efisien maka akan mampu menunjang pembangunan negeri serta meningkatkan martabat bangsa di mata dunia. Di dalam dunia industri, sumber daya manusia merupakan inti dari perusahaan, dikarenakan sebuah perusahaan tidak akan mampu beroperasi tanpa adanya faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna meningkatkan kualitas dan kinerja perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan suatu pekerjaan yang memerlukan banyak waktu serta proses yang panjang, dikarenakan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berada di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompensasi, kompetensi karyawan dan promosi jabatan.

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi karyawan dan organisasi. Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan pada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Kompensasi harus menganut asas keadilan (*equity*) internal maupun eksternal serta asas kelayakan bagi karyawan (Dessler, 2013:46). Pemberian kompensasi yang memadai mampu memicu karyawan agar lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor lain yang mampu memicu kinerja karyawan ialah kompetensi karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2013:324). Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan efisien yang akan berdampak pada produktivitas kerjanya.

Selain faktor kompensasi dan kompetensi karyawan, faktor lain yang berperan penting terhadap kinerja karyawan ialah faktor promosi jabatan. Promosi jabatan adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi, promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari rendah ke posisi yang lebih tinggi (Fahmi, 2010:88). Promosi jabatan dalam suatu organisasi dilakukan untuk memotivasi pegawainya untuk meningkatkan hasil kerja yang dilakukan.

PT. Dua Mitra Langgeng merupakan perusahaan rekanan PT. Unilever dalam hal *Event Organizer* / promosi produk Unilever. PT. Dua Mitra Langgeng berlokasi di Jl. Citarum Tengah 3 no. 8 Semarang yang dipimpin Bapak Eko Priyono. Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Dua Mitra Langgeng yang berkaitan dengan kompensasi, kompetensi karyawan dan promosi jabatan ialah

bonus yang diberikan perusahaan yang dirasa tidak sebanding dengan hasil kerja, banyak karyawan yang kurang kompeten dalam bekerja, pelatihan yang diberikan oleh perusahaan guna meningkatkan kompetensi karyawan dirasa kurang oleh sebagian karyawan serta promosi jabatan yang lama walaupun karyawan tersebut sudah bekerja cukup lama dan memiliki keterampilan dan kinerja yang baik.

Beberapa penelitian menemukan pengaruh yang positif antara variabel kompensasi, kompetensi karyawan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian dari (Labudo, 2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (Untari, 2014) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari (Umam (2015) menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (Handayani, 2013) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

“PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI KARYAWAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUA MITRA LANGGENG”.

1.2. Ruang Lingkup

Sesuai dengan judul dan latar belakang di atas maka peneliti memberikan batasan yang jelas pada bagian mana dari persoalan atau masalah yang akan dikaji. Beberapa masalah yang akan dihadapi penelitian ini adalah :

- 1) Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi pada variabel kompensasi, kompetensi karyawan dan promosi jabatan.
- 2) Penelitian mengambil obyek penelitian di PT. Dua Mitra Langgeng.
- 3) Responden yang diteliti yaitu karyawan tetap di PT. Dua Mitra Langgeng.
- 4) Data karyawan yang digunakan dalam penelitian ini ialah data bulan maret 2018 dengan jumlah karyawan sebanyak 235.
- 5) Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 6 bulan.

1.3. Perumusan Masalah

PT. Dua Mitra Langgeng senantiasa berusaha meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan organisasi, tetapi didalam kenyataannya selalu ada permasalahan yang menghambat proses tersebut. Melalui pengamatan serta wawancara pada karyawan dan pimpinan PT. Dua Mitra Langgeng ditemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan kompensasi, kompetensi dan promosi jabatan yang dicurigai mempengaruhi kinerja karyawan seperti banyak karyawan yang mengeluh bonus yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan hasil kerja, banyak karyawan yang dirasa kurang kompeten, pelatihan yang diberikan oleh perusahaan guna meningkatkan kompetensi karyawan dirasa kurang oleh sebagian karyawan, serta promosi jabatan yang lama walaupun karyawan tersebut sudah bekerja cukup lama dan memiliki keterampilan dan kinerja yang baik. Sehubungan dengan permasalahan tersebut, maka dapat disimpulkan ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng secara parsial?

- 2) Apakah ada pengaruh positif antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng secara parsial?
- 3) Apakah ada pengaruh positif antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng secara parsial?
- 4) Apakah ada pengaruh antara positif kompensasi, kompetensi karyawan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng secara parsial.
- 2) Menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng secara parsial.
- 3) Menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng secara parsial.
- 4) Menganalisis pengaruh kompensasi, kompetensi karyawan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis
 - a) Bagi pembaca, diharapkan mampu menambah khasanah ilmu pengetahuan, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam

penelitian tentang pengaruh kompensasi, kompetensi karyawan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

- b) Bagi peneliti, diharapkan mampu digunakan sebagai sarana untuk berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh sewaktu perkuliahan khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, kompetensi karyawan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi dan wacana guna mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan kompensasi, kompetensi karyawan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan serta sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dengan membandingkan teori yang diperoleh pada saat di bangku perkuliahan dengan penerapannya di dalam perusahaan.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat berguna bagi PT. Dua Mitra Langgeng guna mengarahkan serta meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik.

c) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, kompetensi karyawan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Serta diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak.